

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi aset penting bagi sebuah organisasi dimana memiliki keterampilan, kemampuan, kecakapan dan keahlian tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan. Sebuah organisasi pastinya memiliki tujuan yang harus didukung oleh seluruh elemen organisasi untuk mewujudkannya, tujuan dapat tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi untuk mampu bersaing dalam persaingan global (Besma, 2014). Sumber daya manusia dapat memberikan dampak positif dan negatif sebuah organisasi (Wanza & Nkuraru, 2016).

Globalisasi ini tidak dapat dihindari, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk memiliki keterampilan dalam bekerja. Khususnya bagi sebuah organisasi harus mempunyai sumber daya yang mendukung dengan melakukan peningkatan kinerja. Kinerja yang baik diwujudkan dengan mengelola sumber daya manusia menjadi optimal dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kinerja sumber daya manusia adalah refleksi perbandingan hasil kerja dengan target atau yang telah ditetapkan, mengoptimalkan kinerja sulit dicapai dikarekan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja (Huang et., al, 2015). Menurut Yusrisal & Heryanto (2019) kinerja sumber daya manusia merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diperoleh sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan. Kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja, jika motivasi sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan dengan target organisasi tinggi maka akan berdampak positif terhadap organisasi dan sumber daya manusia itu sendiri (Goswami & Pollak, 2020). Kebutuhan berprestasi atau motivasi berprestasi adalah salah satu dari tiga jenis kebutuhan motivasi yang diidentifikasi oleh McClelland (dalam Yateno, 2020) diantaranya kebutuhan akan prestasi (N-ACh), kebutuhan afiliasi (N-Aff) dan kebutuhan tenaga (N-Pow). Teori motivasi menurut McClelland dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, antara lain kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) yang akan mendorong sumber daya manusia dapat berprestasi dengan target yang ditentukan dan memiliki peluang untuk menciptakan kreatifitas (Mayowan, 2015).

McClelland berpendapat bahwa uang bukanlah faktor terpenting dalam meningkatkan prestasi kerja, tidak berarti bahwa uang tidak penting. Namun, jika individu sukses akan prestasi yang tinggi mereka akan mencari imbalan sebagai bukti nyata keberhasilannya (Yateno, 2020). Artinya dengan kebutuhan berprestasi mengindikasikan dengan pencapaian kinerja sumber daya manusia. Apabila sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Alangkah baiknya jika kebutuhan prestasi yang didapat adalah buah hasil melakukan dengan niat yang baik dengan menerapkan nilai-nilai agama.

Menurut Mangkunegara (2005:5) bahwa pendekatan budaya, agama, psikologi menjadi landasan prestasi kerja yang baik bagi seseorang atau organisasi dalam era ini.

Menurut Tarakeshwar et., al (2003) agama telah menjadi faktor kuat dalam sifat domain penting kehidupan diantara sumber daya manusia diseluruh dunia. Agama dan religiosity dua faktor yang paling mungkin mempengaruhi perilaku manusia, berpengaruh cukup besar terhadap sikap, nilai dan perilaku penganutnya (Mokhlis, 2009). Dengan adanya faktor agama akan menjadikan norma yang baik dalam kinerja sebagai sumber daya manusia yang nantinya diharapkan mampu memberikan hasil yang maksimal. Islamic religiosity merupakan cerminan diri seorang muslim untuk melakukan sesuatu dalam kehidupan sehari-hari dengan keyakinannya, pengalaman, kesantunan dan pengetahuan (Hoetoro, 2020). Islamic religiosity, setiap umat muslim harus memperlihatkan, menerapkan dan mengamalkan semua keyakinan Islam ada di Al-Qur'an dan Hadist untuk mempengaruhi sikap dan perilaku yang baik (Sharabi, 2012).

Faktor keagamaan lainnya adalah Islamic work ethic yang menjadi topik menarik bagi para peneliti sebelumnya, kajian tentang Islamic work ethic pertama kali dilakukan oleh Ali (1988) kemudian Beekun (1997) memperluas Islamic work ethic dengan konteks organisasi. Penelitian selanjutnya Yousef (1999) memperluas peran Islamic work ethic sebagai moderator antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Islamic work ethic adalah prinsip moral yang berdasarkan Al-Qur'an, ucapan dan tindakan Nabi Muhammad untuk membantu manusia membedakan mana yang benar dan salah dalam berperilaku (Ismaeel & Blaim, 2012). Menurut Ibrahim & Kamri (2013) Islamic work ethic adalah tindakan yang positif untuk memberi manfaat masyarakat dan jika dilakukan dengan niat baik akan mendapat berkah Allah. Penelitian Adam (2019) Islamic

work ethic memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Sedangkan menurutPutro (2018)Islamic work ethic tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia dengan variabel Islamic work ethic, Mohammad et., al.(2018)merekomendasikan untuk memasukan variabel lainnya sebagai mediator terhadap kinerja sumber daya manusia. Oleh karenanya agenda penelitian mendatang untuk menguji variabel mediator yang menarik lainnya, sehingga peneliti memasukan need for achievment sebagai mediator.

Objek dalam penelitian ini Lembaga Pendidikan yang bernafaskan Islam di bawah naungan Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar Jakarta yang bekerja sama dengan YPI Al-Fikri Semarang beralamat di Jl. WR. Supratman Kav 31-32 Semarang. Kinerja sumber daya manusia dapat dilihat dengan kemampuan pencapai target yang ditentukan. Berikut disajikan rekap nilai rata-rata Ujian Nasional SD, SMP, SMA Islam Al-Azhar dan Nasima Semarang tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut

**Tabel 1. 1**  
**Nilai Rata-Rata Ujian Nasional Tahun 2019**  
**Al-Azhar dan Nasima**

No	Tingkat Pendidikan	Rata-Rata
1.	SD Al-Azhar	79.1
2.	SMP Al-Azhar	79.4
3.	SMA Al-Azhar	58.7
4.	SD Nasima	81.9
5.	SMP Nasima	74.4
6.	SMA Nasima	61.7

Tabel 1.1 merupakan nilai rata-rata Ujian Nasional Al-Azhar dan Nasima tingkat pendidikan SD, SMP, SMA tahun 2019. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata nilai Ujian Nasional Al-Azhar tahun 2019 pada tingkat pendidikan Sekolah Dasar 79.1 sedangkan pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama 79.4 dan pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas 58.7. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata nilai Ujian Nasional Nasima tahun 2019 pada tingkat pendidikan Sekolah Dasar 81.9 sedangkan pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama 74.4 dan Sekolah Menengah Atas 61.7. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja sumber daya manusia di Al-Azhar dan Nasima Semarang masih kurang optimal.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah, salah satu indikator rendahnya pendidikan adalah rendahnya mutu pendidik (kompetensi, kinerja ataupun profesionalisme) program sertifikasi yang telah berjalan belum berpengaruh signifikan. Sertifikasi berpengaruh terhadap kesejahteraan guru namun standarisasi kualifikasi akademik pendidik belum berhasil dikarenakan banyak guru yang belum sesuai dengan standar yang ditetapkan undang-undang menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Nadiem Makariem, 2019)

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah yang diambil dalam penelitian ini, maka rumusan masalahnya adalah **“Bagaimana mengembangkan model *Islamic Religiosity, Islamic Work Ethic* dan *needforachievement* sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia”** kemudian pertanyaan penelitian (question research) adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Islamic religiosity* dan *Islamic work ethic* mampu meningkatkan *need for achievement*
2. Apakah *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic* dan *need for achievement* mampu mendorong kinerja sumber daya manusia

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic religiosity* dan *Islamic work ethic* terhadap *need for achievement*
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic* dan *need for achievement* terhadap kinerja sumber daya manusia

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Pada hakekatnya suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan mendapatkan manfaat. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Yaitu memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM)

2. Manfaat praktis

Yaitu memberikan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam melakukan kebijakan khususnya dalam konteks meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui *Islamic religiosity*, *Islamic work ethic* dan *need for achievement*